

**L'attuazione.** La riforma allarga gli spazi della contrattazione collettiva

# Codice dei contratti al test dei Ccnl

**Francesca Barbieri  
Giampiero Falasca**

Tempo di rinnovi per i contratti collettivi. Gli oltre 20 tavoli aperti (o che si stanno per aprire) tra imprese e sindacati saranno anche il banco di prova per mettere in pratica le novità portate dai decreti legislativi attuativi del Jobs act.

La riforma del lavoro, infatti, assegna uno spazio molto rilevante alla contrattazione collettiva grazie al rinvio generale (contenuto nel decreto legislativo 81 del 2015) ai contratti collettivi di qualsiasi livello - quindi non solo nazionale, ma anche territoriale o aziendale - come fonti di regolazione dei rapporti di lavoro flessibile.

Questo potere normativo potrà essere esercitato dagli accordi collettivi rispetto a molti aspetti del rapporto di lavoro. La nuova disciplina della mansioni, ad esempio, consente agli accordi collettivi di definire le ipotesi in cui è ammessa l'assegnazione di compiti inferiori rispetto alla qualifica posseduta.

Il codice dei contratti, inoltre, individua una lunga lista di istituti contrattuali che possono essere integrati dalle norme collettive: la disciplina di part time, apprendistato, lavoro intermittente, lavoro a tempo determinato, somministrazione di manodopera è permeata da continui rinvii alla regolazione collettiva.

Le intese collettive - in questo caso di livello nazionale - giocano un ruolo decisivo anche nella rivisitazione del lavoro parasubordinato. La riforma, infatti, introduce una sorta di presunzione di subordinazione per i rapporti di collaborazione che prevedano un ruolo organizzativo del committente, ma consente agli accordi collettivi di individuare settori specifici nei quali tale requisiti non opera.

Sul fronte dei contratti, in particolare, il gruppo di ricerca di **Adapt** (Associazione per gli studi internazionali su diritto del lavoro e relazioni industriali), coordinato da Paolo Tomassetti, ha messo a fuoco una mappatura delle clausole di utilizzo delle tipologie contenute nei contratti

collettivi nazionali in 26 settori dell'economia e in 41 integrativi aziendali. In particolare, sono state raccolte informazioni relative a: contratto a termine e somministrazione, part-time, lavoro ripartito (job sharing).

In riferimento alle clausole di contingentamento dei contratti a termine e somministrazione il Jobs act fissa il tetto del 20% come rapporto tra i primi e il totale degli assunti. Cosa dice la contrattazione sia a livello nazionale che aziendale? Sono 18 i Ccnl che introducono limiti massimi per l'assunzione a tempo determinato con percentuali che oscillano tra un minimo del 5% (Ccnl giocattoli e autostrade) e un massimo del 50% (Ccnl chimica-ceramica).

Cisono però 8 contratti collettivi che non prevedono nessuna soglia, come quello dei bancari e quello dei metalmeccanici. A livello aziendale, i ricercatori di **Adapt** hanno individuato 7 integrativi che disciplinano i limiti quantitativi di ricorso ai contratti a tempo determinato e anche le modalità di calcolo.

Cambiando contratto, il Jobs act non prevede limiti di utilizzo del part-time, mentre alcuni Ccnl mettono dei paletti: è il caso degli edili, delle tlc, dell'industria alimentare dove ci sono tetti massimi per il ricorso al tempo parziale. La maggioranza dei contratti esaminati, comunque, non prevede limiti, come i Ccnl elettrici, gomma-plastica, legno, industria metalmeccanica, industria chimica, metalmeccanica Pmi.

Infine, il job sharing: la riforma del lavoro Renzi-Poletti lo ha abrogato, ma nessuno vieta all'autonomia privata di usare uno schema analogo. La stragrande maggioranza dei contratti messi sotto la lente da **Adapt** non stabilisce alcuna disciplina del lavoro ripartito; tuttavia 4 Ccnl prevedono una regolazione di dettaglio dei diversi istituti di questa formula (tlc, turismo, giocattoli, commercio) e 3 fanno un richiamo generico alla possibilità di utilizzo del job sharing, senza comunque prevederne una disciplina di dettaglio (gas e acqua, autostrade, industria alimentare).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## FOCUS SU 26 CCNL

### Lo studio

Il Working paper realizzato da **Adapt** contiene i risultati di una mappatura della disciplina delle tipologie contrattuali nella contrattazione collettiva di rilevanza nazionale in 26 settori dell'economia e in 41 integrativi aziendali. Le informazioni raccolte hanno riguardato: contratto a termine, somministrazione, part-time e lavoro ripartito.

I Ccnl esaminati sono i seguenti: bancari, somministrazione, catering aereo, quadri e impiegati agricoli, operai agricoli, metalmeccanici, metalmeccanici Pmi, trasporto a fune, giocattoli, autostrade, chimica ceramica, turismo, logistica e trasporti, energia, gomma-plastica, legno, alimentazione e panificazione, industria alimentare, autotrasporti, chimici, edilizia, studi professionali, telecomunicazioni,

vigilanza privata, elettrici, gas e acqua, commercio.

Per contratto a termine e somministrazione, dall'indagine è emerso che queste fattispecie rimangono regolate principalmente dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale. Si registra maggiore frequenza nella negoziazione a livello aziendale delle clausole di contingentamento, del diritto di precedenza, nonché delle percentuali e dei criteri di stabilizzazione. La disciplina del contratto di somministrazione a tempo determinato rimane di competenza pressoché esclusiva del livello nazionale di contrattazione, fatte salve alcune eccezioni.

Per ulteriori informazioni [www.bollettinoadapt.it/la-disciplina-delle-tipologie-contrattuali-nella-contrattazione-collettiva](http://www.bollettinoadapt.it/la-disciplina-delle-tipologie-contrattuali-nella-contrattazione-collettiva)

